

Le CAP « exploitation d'installations industrielles » : une seconde chance pour les non-diplômés ?

par Armelle Gorgeu et René Mathieu

Au-delà de ses atouts, la grande originalité du CAP « exploitation d'installations industrielles » réside dans la diversité de ses publics : les jeunes en échec scolaire se forment au lycée professionnel ou en centre d'apprentissage, les jeunes mal insérés et les adultes chômeurs utilisent des contrats de qualification et suivent des stages de la formation professionnelle.

Aujourd'hui, un jeune sans diplôme risque de cumuler les échecs et peut être perçu par un employeur comme « un mauvais élément ». Il alternera petits boulots et chômage. Cette situation d'échec peut s'expliquer par l'environnement socio-économique, qui n'est généralement pas pris en compte par le recruteur. Nos travaux montrent qu'un CAP ou un BEP constitue généralement le niveau minimum requis, ne serait-ce que pour postuler à un emploi d'opérateur (Gorgeu, Mathieu, 1995, 1998 et 2000 ; Gorgeu, Mathieu, Pialoux, 1998). Le CAP « exploitation d'installations industrielles » (EII) tente d'apporter une seconde chance à des jeunes en échec scolaire et à différentes populations non diplômées. Dans quelle mesure y réussit-il ?

Le CAP « EII » a été créé en 1994 à la demande de Renault. Il doit permettre à des jeunes en difficultés scolaires et à des jeunes et des adultes non diplômés d'acquérir une formation et un diplôme de niveau V¹ leur permettant d'accéder à un emploi, notamment au sein d'industries travaillant en grandes séries. Ce CAP a été conçu pour répondre aux besoins de poly-

valence et de polyvalence des agents de production, notamment sur ligne de montage.

« Ce qui est devenu le CAP EII a été mis en place d'abord en contrat de qualification. C'est le 7 février 1994 qu'il est devenu un CAP par arrêté. La formation continue a inventé quelque chose ». Ces propos

Armelle Gorgeu et René Mathieu, socio-économistes, sont chargés de recherches au CNRS, détachés au Centre d'études de l'emploi. Ils étudient depuis de nombreuses années l'organisation du travail et la gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre dans l'industrie automobile. Leurs recherches les plus récentes portent, d'une part, sur les pratiques de polyvalence et de polyvalence ouvrières dans ces usines, et, d'autre part, sur les incidences de l'internationalisation des capitaux dans la filière automobile sur l'emploi et le développement local. Ils ont notamment publié depuis 1998 : Gorgeu A., Mathieu R. (1998), « Production et validation des compétences dans les entreprises de la filière automobile », *Cahiers Lillois d'Économie et de Sociologie*, n° 31. Gorgeu A., Mathieu R. (2000), « Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile », *Travail et Emploi* n° 84, octobre ; Gorgeu A., Mathieu R. (2000),

¹ Niveau V : CAP, BEP. Niveau IV : bac.

« Les PME dans la filière automobile : leur place et leur mode de gestion de la main-d'œuvre », in Courault B., Trouvé Ph. (dir.) *Les dynamiques de PME, Approches internationales*, PUF, Cahier du CEE n° 38 ; Gorgeu A., Mathieu R. (2000), « La filière automobile en France a-t-elle une gestion locale de la main-d'œuvre ? », in Perrin E., Rousier N. (coord.), *Ville et emploi, le territoire au cœur des nouvelles formes du travail*, Éditions de l'Aube ; Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M., Blum O. (2002), *La polyvalence ouvrière dans la filière automobile : exigences et pratiques*, ministère de l'Éducation nationale, CPC Documents 2002/3.

d'un des partenaires du dispositif « Nouvelles Compétences »² sont très éclairants, car pour ces derniers³, ce CAP relève avant tout de la formation continue.

À l'origine du CAP EII, il y a un accord-cadre conclu en 1992 entre Renault et le ministère du Travail pour proposer à des jeunes sans qualification des parcours de professionnalisation. L'objectif était de reconnaître l'acquisition des connaissances et de l'expérience par une validation qui s'appuie sur une situation de travail, grâce à des titres homologués. Au départ, cet accord-cadre concernait les bassins d'emploi de Flins (Yvelines), Douai (Nord), et Le Mans (Sarthe), puis ceux de Sandouville (Seine-Maritime) et de Cléon (Seine-Maritime). Au titre de cet accord, Renault et le ministère du Travail se sont rapprochés de l'Éducation nationale. La Commission Professionnelle Consultative (CPC) concernée a très vite réagi favorablement à la demande de création de ce CAP⁴ ; la CPC a ensuite établi le référentiel de certification en

² Le dispositif « Nouvelles compétences », né d'un accord signé entre Renault et les Pouvoirs publics, existe depuis 1992. Il permet à des jeunes sans diplômes, ainsi qu'à des adultes demandeurs d'emploi, d'acquiescer, après une période de préqualification, une formation professionnelle en tant qu'intérimaires en contrats de qualification. Depuis 1994, ces contrats de qualification préparent au CAP EII.

³ Responsables Renault, responsables d'entreprises de travail temporaire (ETT), représentants institutionnels (Délégation à la formation professionnelle, ANPE, missions locales etc), responsables d'organismes de formation continue.

⁴ Éric Verdier (1997) note que ce CAP « est particulièrement symptomatique de la relative facilité avec laquelle une grande entreprise, réputée par ses technologies et ses produits, peut obtenir, dans des délais courts, la création d'un diplôme national », si elle présente un dossier solide et propose d'étendre le bénéfice de cette formation à des salariés d'autres entreprises ou à des jeunes en formation initiale.

plusieurs étapes (unités capitalisables).

Le dispositif « Nouvelles Compétences », lié à cet accord-cadre, reste en vigueur⁵, et l'objectif de la Délégation Professionnelle est « de le maintenir dans la sphère Renault mais aussi de le transférer dans d'autres sites ». Dans le bassin du Douaisis, où nous l'avons étudié, les principaux acteurs sont Renault⁶ et cinq entreprises de travail temporaire, ainsi que l'ANPE (Agence nationale pour l'emploi), la mission locale, et deux organismes de formation.

La formation au CAP EII tient compte à la fois de l'organisation en juste-à-temps et du management par les compétences. Le diplôme peut être préparé en formation initiale comme en formation continue par un public non diplômé ou qui rencontre des difficultés pour trouver un emploi. Selon une étude récente du Céreq (Personnaz, Veneau, 2000), le CAP EII constitue une offre de formation initiale ayant la même finalité que le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) de « conduite de système de production automatisée » (CSPA). Instauré dans une période où les CAP industriels étaient en voie de disparition, il est atypique (cf. **encadré 1**).

Ce CAP récent constitue-t-il réellement une seconde chance pour les non-diplômés, puisque tel était son objectif lors de sa création ? C'est tout l'objet de cet article qui s'appuie sur des informations qualitatives recueillies auprès de divers interlocuteurs dans les régions Nord-Pas-de-Calais, Franche-Comté et Lorraine (cf. **encadré 2**).

La première partie de cet article est consacrée à la comparaison du CAP EII en formation continue et en formation initiale et à leurs différents publics. La deuxième partie concerne les débouchés professionnels du CAP EII. Quel que soit le secteur, la stabilisation dans l'emploi durable reste l'exception.

⁵ L'accord cadre a été renouvelé et le dispositif s'intitule désormais : « Entreprises-Pouvoirs publics : Coopérer pour qualifier ».

⁶ Une fonderie appartenant à une entreprise belge a participé à ce dispositif jusqu'à la fin 2000, mais en 2001, elle a été rachetée par un autre groupe, ce qui a mis fin à sa participation.

Le Certificat d'aptitudes professionnelles « exploitation d'installations industrielles » : un CAP atypique dans la politique éducative

Pour comprendre le rôle atypique joué par le CAP EII, rappelons brièvement les épisodes importants de l'histoire récente des diplômes de niveau V, qui révèlent « *les ambivalences de la politique éducative* » (Maillard).⁽¹⁾

L'instauration du baccalauréat professionnel, en 1985, a engendré une disqualification des diplômes de niveau V, surtout des CAP ; le BEP, quant à lui, a connu une expansion comme propédeutique au baccalauréat professionnel. Cela a abouti à la suppression de nombreuses sections de CAP⁽²⁾, ce diplôme continuant à être préparé en apprentissage et en formation continue. Le CAP est resté le diplôme dominant dans l'apprentissage, mais la diversification des centres de formation d'apprentis vers le BEP, les diplômes de niveau IV, et le BTS ont quelque peu réduit la place qu'il occupait (52 % des apprentis). Par ailleurs, « *l'association du CAP et du BEP permettait aux élèves de BEP de se présenter en même temps aux deux examens et d'obtenir les deux diplômes. D'emblée cependant, elle s'est organisée autour de l'infériorité du CAP* » (Maillard). Dans les lycées professionnels où ils subsistent, les CAP sont considérés comme des diplômes « *de préqualification en raison du public en grandes difficultés accueilli dans les sections de formation* » (Maillard).

Au début de la décennie 1990, les organisations patronales, notamment l'UIMM (Union des industries métallurgiques et minières), ont proposé la suppression des CAP dans leurs domaines. « *Le CAP et sa population marquée par l'inadaptation scolaire étaient présentés comme des freins à la modernisation de l'économie* » (Maillard). Entre 1994 et 2002, les principaux CAP de l'industrie manufacturière ont disparu, y compris les CAP de mécanique et d'électrotechnique.

Mais en même temps, de nouveaux CAP sont créés. « *C'est en 1984 que naissent les CAP transversaux de l'industrie. Ce sont des diplômes liés au développement des nouveaux systèmes de production, conçus dans une optique de grande polyvalence et constitués à partir d'une logique compétences* » (Maillard). Le CAP EII, plus récent, est le plus transversal. Il peut en effet « *s'adapter à tous les "produits" et à des organisations de travail diverses ; en somme, c'était le premier diplôme "généraliste industriel"* » (Coutelier, 2000).

Le CAP EII remplace le CAP d'« agent de fabrication de produits industriels » (AFPI), créé en 1990, et prend place dans un ensemble de quatre CAP « *qui présentent des caractéristiques proches, à la fois par l'origine de leur création, le cadre de la formation continue, et par leur terrain initial d'application, la moyenne et la grande entreprise industrielle de process [...] ; la notion de "capacités comportementales" évaluables apparaît*. Désormais, ainsi que le présente le référentiel, « *plus exploitant que simple fabriquant, l'opérateur voit ses responsabilités s'élargir : démarche d'autocontrôle, de polycompétence, de maîtrise de la communication et de résolution de problèmes en groupe [...] Le titulaire du CAP [...] doit être capable d'exploiter les systèmes industriels de production en prenant en compte les impératifs de compétitivité, de qualité et de sécurité* » (Coutelier, 2000).

Ainsi le CAP EII est un CAP atypique. Les candidats à cette formation et les titulaires du diplôme sont peu nombreux, mais leur nombre augmente. À la rentrée 2001, en France métropolitaine, dans les lycées professionnels, on dénombrait 466 élèves en première année et 379 en seconde et troisième années, soit au total 845 élèves en formation. Il faut y ajouter les apprentis (en France métropolitaine, pour les CFA – Centres de formation des apprentis – sous tutelle de l'Éducation nationale, 234 en première année et 175 en deuxième et troisième années, soit 409 apprentis en l'an 2000) et les personnes préparant ce CAP dans le cadre de la formation continue, pour lesquelles nous n'avons aucune information

chiffrée. À la session 2001 du CAP EII, il y a eu 689 diplômés (73 % des candidats), dont 272 scolaires (73 % des candidats) et 417 non scolaires (74 % des candidats). Les taux de réussite sont très comparables à la moyenne, puisqu'en 2001, 196 216 personnes ont obtenu un CAP (75 % des candidats), dont 102 359 scolaires (80 % des candidats) et 93 857 non scolaires (70 % des candidats) (3).

La refondation du CAP (4) en 1998 a abouti à un nouveau décret du 4 avril 2002 qui prévoit des arrêtés pour chaque spécialité de CAP. Un arrêté (non publié) a institué un nouveau CAP « conduite de systèmes industriels » qui se substitue aux CAP « conduite de machines automatisées de transformation » (CMAT), « conduite de machines automatisées de conditionnement » (CMAC), « conducteur d'installations et de production par procédés » (CIPP) et « exploitation d'installations industrielles » (EII). Le CAP EII semblerait avoir servi de modèle de référence à la construction de ce nouveau CAP.

(1) Sur cette histoire des CAP, nous nous référons à Fabienne Maillard « *Le CAP dans l'offre de formation et de certification : un diplôme aux formes et aux usages multiples* », (à paraître). Fabienne Maillard montre comment « on est passé d'un déclin programmé dans les années 1960, sur le point d'aboutir au début des années 1990, à une relance officielle à partir de 1999 ».

(2) et cela d'autant plus que le développement des sections de baccalauréat professionnel dans les lycées devait se réaliser à moyens constants.

(3) Ces chiffres nous ont été transmis par l'Éducation nationale : MEN/DPD/BCP, traitement DESCO A5.

(4) La relance du CAP a été promue par tous les ministres de l'Éducation depuis 1998. D'après Fabienne Maillard, les principales justifications de la « refondation » du CAP seraient les suivantes : contribuer à mener 100 % d'une classe d'âge à un diplôme au minimum du niveau V (10 à 15 % d'une génération quittent chaque année le système éducatif sans aucun diplôme), affronter la concurrence des certificats de qualification professionnelle, dont le nombre s'accroît depuis quelques années, offrir aux jeunes et aux adultes sur le marché du travail une certification reconnue dans les conventions collectives, mieux inscrire le ministère de l'Éducation nationale dans le système de certification qui est en train de se mettre en place en France.

UN CAP EN FORMATION CONTINUE ET EN FORMATION INITIALE

Le CAP EII, conçu par la formation continue, s'adresse en priorité aux demandeurs d'emploi dépourvus de diplômes, et, en formation initiale, aux élèves en échec scolaire. Son orientation « seconde chance », qui constitue l'une de ses spécificités, explique la diversité des publics et des modes de préparation, les problèmes rencontrés par les formateurs, et la concurrence entre le CAP EII et les CQP (Certificats de qualification professionnelle).

Des publics disparates selon le type de préparation

Dans la région Nord-Pas-de-Calais, la préparation de ce CAP se déroule davantage en formation continue, dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences », qu'en formation initiale. Un lycée professionnel offre une préparation sous statut scolaire.

Quant aux centres d'apprentissage, il n'en reste plus qu'un, spécialisé dans le textile. La préparation du CAP EII a été également proposée en apprentissage en 1998-1999 et 1999-2000, dans la région de Cambrai, par un centre de formation davantage tourné vers la formation continue que vers l'apprentissage ; mais elle ne l'est plus « *par manque d'effectifs et parce que les entreprises ne sont pas intéressées* » (le chef de travaux). En Franche-Comté, c'est l'inverse. Il ne semble pas y avoir de préparation à ce CAP en formation continue, mais deux lycées ont des classes de CAP EII (l'un dans le bassin de Montbéliard et l'autre à Besançon), et il existe également un CFAI (Centre de formation d'apprentissage industriel) à Belfort. Les publics sont différents, sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue, et notamment en contrats de qualification, pour des raisons d'âge ou de sexe, mais surtout en raison de la plus ou moins grande sélection à l'entrée.

Les lycées professionnels

Les lycées professionnels des deux régions étudiées accueillent, en CAP EII, des jeunes qui viennent de

Encadré 2 Méthodologie

Cet article est fondé sur une centaine d'entretiens réalisés en 2000 et 2001 dans le cadre d'une recherche financée par le ministère de l'Éducation nationale et portant sur la polyvalence ouvrière dans la filière automobile (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2002). Cette enquête qualitative a été menée principalement dans les régions Nord-Pas-de-Calais et Franche-Comté, mais aussi en Lorraine, où des entretiens ont été réalisés auprès de jeunes ayant bénéficié d'une opération expérimentale de qualification validée par un CAP EII, et pilotée par des équipementiers automobiles et une agence d'intérim. Dans le Nord-Pas-de-Calais et en Franche-Comté, des entretiens approfondis ont été menés essentiellement auprès de responsables d'usines automobiles (directeurs, directeurs des ressources humaines, responsables du recrutement ou de la formation) – et complétés par des visites des ateliers – auprès de directeurs d'ANPE et de centres de formation continue, de chefs de travaux et de professeurs de lycées professionnels et de CFAI (Centres de formation d'apprentissage industriel), de responsables d'agences d'intérim, de missions locales. Nous avons notamment contacté tous les organismes de formation initiale et continue régionaux qui préparent ce CAP, afin d'avoir plusieurs points de vue et d'obtenir des informations sur le devenir professionnel des diplômés. L'enquête est quasiment exhaustive dans les deux régions en ce qui concerne les usines constructeurs. Au total, 34 usines ont fait l'objet d'enquêtes, 6 usines de constructeurs, 5 dans le Nord-Pas-de-Calais et 1 en Franche-Comté, et 28 usines fournisseurs, 16 en Franche-Comté et 12 dans le Nord-Pas-de-Calais. Pour les fournisseurs, l'enquête a porté en priorité sur des usines ayant embauché depuis 1999 ou en cours d'embauche, c'est-à-dire des unités de production, nouvelles et anciennes, mais en extension, en transformation, ou ayant bénéficié de nouveaux marchés.

SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté), pour la plupart. C'est généralement le seul CAP du lycée. Un chef de travaux nous a précisé que les élèves étaient trop jeunes : « *Ils ont entre 15 et 16 ans, et quand ils sortent ils n'ont pas 18 ans* ». Dans ce lycée, les sections comptent une dizaine d'élèves. Ce sont des garçons, dont la moitié environ est d'origine maghrébine. D'après notre interlocuteur, certains ont un comportement imprévisible, « *ce qui pose problèmes avec les machines dangereuses* » ; une autre difficulté est le manque de motivation des élèves : « *ils ont fait ce CAP car ils n'avaient pas d'autres solutions* ». Néanmoins, dans ce lycée, le taux de réussite est satisfaisant, six sur huit présentés, « *grâce aux stages en entreprises [...] Environ la moitié essaient de revenir en BEP maintenance (MSMA - Maintenance de systèmes mécaniques automatisés) ou usinage (PMU), ils sont choisis sur décision du conseil de classe, et ils font un BEP en deux ans ; on les voit au début être en avance, mais très vite ils atteignent leurs limites. Les rescapés vont aller jusqu'au bout, mais ont du mal à avoir le BEP.* » Dans les autres lycées professionnels des deux régions, le public est comparable. Les élèves n'ont pas choisi de faire ce CAP, et il n'y a quasiment pas de sélection à l'entrée⁷, ce qui n'est pas le cas en apprentissage et en formation continue.

L'apprentissage

Le CFAI étudié⁸ prépare le CAP EII depuis trois ans à la place du CAP CMAT : « *les référentiels sont très comparables, et on envoie les apprentis dans les mêmes entreprises* », nous a précisé notre interlocuteur. C'est le seul CAP dans ce CFAI. Les apprentis sont des garçons de 16 ans, en échec scolaire, « *ils veulent faire de la pratique, ils sont manuels. Nous, on leur impose un niveau, les jeunes sont sélectionnés à la sortie de la 3^e ; j'en ai rien à faire du bulletin, on les teste, mais je ne tiens pas compte du résultat ; c'est l'entretien avec eux qui m'est important, et ils adhèrent ou pas. Je vois comment ils réagissent, je les emmène* »

⁷ En réalité, les élèves issus de SEGPA doivent repasser devant une commission qui autorise ou non leur passage en lycée professionnel.

⁸ Nous avons contacté deux centres de formation qui ont préparé ce CAP, mais dans l'un d'entre eux, cet apprentissage (avec une alternance de 25 % en centre et de 75 % en entreprise) n'a fonctionné que pendant deux ans (une section de 12 apprentis garçons et filles réduite à 5 la deuxième année, 3 apprentis seulement ayant obtenu le diplôme). Les informations ne concernent donc que le CFAI qui continue à former des apprentis au CAP EII.

en entreprises. Pendant deux ans, je fais du social ». Pour notre interlocuteur, l'obtention du CAP EII, qui se fait par examen⁹, ne suffit pas, il faut que les jeunes poursuivent ensuite en apprentissage pour obtenir un bac pro « pilote de système de production automatisée » (PSPA) ou MSMA. « Jusqu'à maintenant, je sors des CAP toujours par petites sections et j'ai 100 % de réussite. Je n'ai pas eu un seul abandon, mais j'en ai viré un ou deux pas motivés à la fin de la première année. Je n'en ai aucun sur le carreau. 22 ou 23 sont sortis avec le diplôme, et 60 % continuent en bac pro PSPA ou en filière maintenance ». Pour notre interlocuteur, la jeunesse des apprentis n'est pas un problème : « À 16 ans, ce n'est pas perdu. Il y a encore du rattrapage à faire. 18 ans, c'est trop tard. Il faut savoir les prendre, ne pas les brusquer. »

La formation continue

En formation continue, les stagiaires ou les salariés en contrats de qualification ont plus de 18 ans et ont été sélectionnés au préalable. Nous présentons ci-dessous deux sortes de publics ; d'une part, des stagiaires de la formation professionnelle dans le cadre d'un contrat de plan État-Région, et les bénéficiaires de contrats de qualification intérimaires préparant ce CAP dans le cadre du dispositif « Nouvelles compétences ».

• Une formation en stage de demandeurs d'emploi

Cet organisme de formation du Nord a monté trois sections de formation qui accueillent annuellement une quinzaine de demandeurs d'emploi tout public. Les stagiaires sélectionnés possédaient une expérience professionnelle importante. « Les demandeurs d'emploi qui ont suivi ces formations sont des personnes ayant travaillé dans le textile, qui connaissent bien les contraintes de l'industrie et qui n'ont pas l'espoir de retrouver un emploi dans la même activité. Elles étaient capables de suivre cette formation pour obtenir un diplôme, car la formation contient des éléments qu'elles ont déjà acquis. Nos demandeurs d'emploi femmes préparant ce CAP avaient entre 30 et 40 ans et une majorité d'entre-elles avaient entre 35 et 40 ans. Quelques-unes avaient un CAP en confection mais la plupart n'avaient pas de diplômes. »

⁹ Un lycée proche fait passer l'écrit et les épreuves pratiques se déroulent « sur de vraies machines ».

• Des contrats de qualification intérimaires (dispositif « Nouvelles Compétences »)

Les publics du dispositif « Nouvelles Compétences » ont de 18 à 26 ans¹⁰. Depuis que le contrat de qualification a été ouvert aux adultes, quelques personnes de 26 à 32 ans ont intégré le dispositif. La limite d'âge est fixée à 32 ans, « car Renault veut des jeunes, étant donné que la moyenne d'âge est dans l'usine de 45 ans » (un conseiller ANPE). Les femmes étaient très peu nombreuses, mais il y en a de plus en plus dans les dernières promotions. La présélection est drastique pour la phase de préqualification. Elle est réalisée par l'ensemble des partenaires du dispositif et « pour en avoir 45 en préqualification, on en reçoit 250 ». Les jeunes sans qualification, « repérés » par les missions locales, ont un premier entretien, au cours duquel le dispositif leur est présenté. Ils passent des tests visant à évaluer leurs connaissances en français et en maths et des tests de logique. Ils sont ensuite convoqués à un entretien individuel, puis passent des tests psychomoteurs (beaucoup d'échecs) et une visite médicale chez Renault. À la fin de la phase de préqualification, les stagiaires passent de nouveau des tests de calcul (4 opérations sans calculatrice) et une épreuve de rédaction ; ceux qui réussissent entrent en contrats de qualification intérimaires¹¹.

Des modes de préparation différents selon le statut de la formation

Nos entretiens montrent des disparités très importantes en matière de contenu de la formation, de temps passé en entreprise et d'expérience acquise sur machines, car les entreprises d'accueil ne sont pas les mêmes. Ces différences peuvent donner l'impression que l'on ne prépare pas le même CAP sous statut scolaire, en apprentissage, et en formation continue.

¹⁰ Il faut avoir 18 ans pour signer le contrat de qualification, et pour les hommes, être libérés des obligations militaires.

¹¹ Sur une promotion de 45 personnes en préqualification, 42 en principe entrent en contrats de qualification comme intérimaires à Renault-Douai, mais les recalés peuvent être beaucoup plus nombreux. D'après un responsable d'une agence d'intérim, partenaire du dispositif, il peut en rester seulement entre 25 et 30. Dans ce cas, ce sont les agences d'intérim qui complètent, en recrutant directement les personnes manquantes ; celles-ci sont alors sélectionnées à partir d'une batterie de tests dans l'agence (tests psychotechniques, psychomoteurs, de comportement, de dextérité et de sécurité) et chez Renault (tests de français et de maths).

« Avec le public qu'on a, on ne va pas jusqu'au bout »

Dans les lycées professionnels étudiés, il est souvent difficile de trouver des entreprises qui acceptent de recevoir les élèves en stages. Les lycées situés à proximité des usines de constructeurs automobiles ne sont pas mieux lotis que les autres, car ces usines refusent de prendre des stagiaires de moins de 18 ans. « La plupart des élèves marchent bien en entreprises, ceux qui posent problèmes ici sont bien en entreprises, car ils sont dans un autre contexte. Le problème, c'est que ce CAP est peu connu, et même dans les entreprises qui le connaissent et prennent des élèves, il faut relancer, car les stages en dessous du bac pro ne les intéressent pas. Les stagiaires en CAP ou en BEP ne sont d'ailleurs jamais payés. X donne parfois une enveloppe au niveau bac pro ou BTS, mais jamais au niveau V ». Ces propos confirment ceux de Françoise Coutellier. Dans ce lycée, le référentiel du CAP est adapté au niveau des élèves. « On regarde surtout le respect de la qualité, des règles, des consignes. On donne aux élèves des notions de petite maintenance car un élève de CAP doit pouvoir avertir en cas de problèmes. On ne peut pas faire d'électrotechnique car les élèves n'ont pas assez de connaissances générales. L'Éducation nationale voudrait qu'on développe les connaissances en automatismes, mais les élèves risquent de savoir faire, sans comprendre pourquoi. On fait un peu de pneumatique, on leur fait comprendre le dessin industriel, et on leur fait toucher l'usinage. Au niveau équipements on n'est pas bien loti. Avec le public qu'on a, on ne va pas jusqu'au bout ». Par ailleurs, ce chef de travaux ne comprend pas qu'on puisse parler de polyvalence pour un CAP : « Normalement, le CAP est un diplôme pour un métier précis, alors que le BEP ou le bac pro couvrent un champ plus vaste. Les entreprises veulent des gens plus polyvalents et ne veulent pas les payer. »

« L'équivalent d'un BEP »

Aux propos très pessimistes de ce chef de travaux, on peut opposer ceux de ce professeur de CFAI qui cherche à valoriser le CAP EII, et à le transformer en BEP. « Le BEP et le CAP sont la même chose chez nous. Il n'y a pas d'histoire, de géographie, et d'anglais dans le référentiel EII, mais je leur en donne. Il

y a un tronc commun BEP-CAP. C'est par la filière apprentissage que ce CAP prend sa valeur, car il faut de la pratique. J'ai eu de la chance de tomber sur des entreprises intéressées. Pour moi, le référentiel EII ne s'applique pas à des gens sortis du SEGPA, et ceux qui sortent chez nous du CAP EII seraient prêts à réussir à l'épreuve pratique du bac pro. Ce qui est important, c'est ce qu'on en fait. Il y a de bonnes choses. Il devrait au minimum s'appeler BEP EII. C'est méconnu. Il devrait mener aux métiers qui, selon les termes de l'industrie, s'appellent exploitant, conducteur, pilote. Il pourrait devenir un BEP PSPA, avec comme filière le bac pro PSPA, pour qu'il y ait une filière et que cela ne soit plus considéré comme une voie de garage ». Les jeunes alternent quinze jours en entreprise et quinze jours en formation. Deux entreprises hors automobile, l'une leader mondial de fabrication d'hameçons, l'autre un groupe de fabrication de matériaux composites, les prennent en apprentissage, mais notre interlocuteur regrette que les jeunes soient utilisés comme opérateurs. « Le problème que je rencontre avec ces entreprises, c'est qu'elles n'ont pas le genre de métiers que prépare le CAP EII. Elles ont des opérateurs d'une part, et la qualité et la maintenance d'autre part. Or un EII assure les trois choses, production, maintenance, qualité ». Les apprentis, n'ayant pas encore 18 ans, travaillent en horaire normal la première année, et en travail posté la seconde, avec dérogation. Ce professeur est très satisfait de ses élèves « Les jeunes viennent de 20 kilomètres à la ronde en scooters ou en mobylettes et je n'ai pas d'absentéisme ». Il cherche à créer les conditions de réussite, en étant à la fois très proche des entreprises et des élèves, se déplace dans les salons où se rencontrent les industriels, et dans les entreprises pour voir leurs installations. Les apprentis ont un livret de liaison qu'ils emmènent en entreprises et qu'ils doivent montrer à leurs parents. « On organise des réunions avec les parents, mais il n'y en a que 10 % qui viennent. Les jeunes ont notre appui et celui des entreprises. On les accompagne, car ils sont en échec scolaire ou ont été dégoûtés par l'Éducation nationale qui les a refusés. Un exemple : moi, je les vouvoie et je les appelle par leur nom ; si on les tutoie, ils

« En apprentissage, le CAP EII n'est pas une voie de garage »

risquent de tutoyer dans les entreprises. Il faut leur apprendre à respecter la hiérarchie, à avoir un comportement irréprochable. Les jeunes préparant le CAP EII en apprentissage sont capables d'évoluer selon la façon dont on les forme. Ici, le CAP n'est pas une voie de garage ».

Les stages : une voie d'accès à l'industrie pour le personnel féminin

Si pour ce professeur de CFAI, le CAP EII « est parfaitement fait pour l'apprentissage », pour les responsables d'organismes de formation, il est tout à fait adapté à la formation continue. « Cela marche mieux avec les demandeurs d'emploi qu'avec les apprentis ; cela ne me dérange pas de ne plus faire d'apprentissage, car il y a des contraintes importantes », nous a précisé ce chef de travaux d'un centre de formation qui a arrêté ce CAP en apprentissage mais qui prépare

« [en contrats de qualification intérimaires], le taux de réussite est de 85 à 90 % »

en un an des demandeurs d'emploi stagiaires, avec 800 heures de formation en centre et 351 heures en entreprise (soit 10 semaines). « C'est un CAP fait pour l'automobile, mais qui s'adapte à d'autres entreprises. L'état d'esprit de ce référentiel correspond à la culture d'entreprise qu'on recherche, mais pour nous qui faisons de la formation continue, on vit mal la lecture du référentiel, car c'est un langage Éducation nationale, et on se sent mal à l'aise. On s'est intéressé néanmoins au référentiel, et ce CAP est une voie d'accès à l'industrie pour le personnel féminin, notamment pour les femmes qui ont déjà une culture d'entreprise, via le textile. C'est un CAP unique dans son genre qui demande à être validé en entreprise en situation ». Ces demandeurs d'emploi ont des séquences en mécanique, en métrologie, en électricité, en automatismes, en qualité, en sécurité et en dessin industriel. Le contrôle se fait ponctuellement par un examen qui comprend les épreuves écrites d'un CAP industriel, et des évaluations par le jury sur deux postes sur leur lieu de travail. D'après notre interlocuteur, le CAP est suffisant pour occuper un poste d'opérateur. « Il n'ouvre pas accès à une filière, mais ce n'est peut-être pas une

nécessité. Il pourrait peut-être être transformé en BEP, mais il faudrait alors des langues étrangères, de l'histoire et de la géographie ».

« Un CAP + » préparé en contrats de qualification intérimaires

La préparation en contrats de qualification en intérim, dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences », conduit à occuper un poste d'opérateur, de préférence en montage, car « actuellement le CAP EII est insuffisant pour les opérateurs de fabrication en usinage ; il est viable dans les usines de montage automobile, mais il ne l'est plus dans celles de fabrication de moteurs qui exigent un bac pro ». Pourtant, ce responsable formation Renault considère que « c'est un CAP + qui garantit davantage de compétences qu'un autre CAP ». Les nombreuses informations recueillies confirment que la préparation de ce diplôme est très rigoureuse, et que les intérimaires qui l'obtiennent ont été réellement formés à la polyvalence et à la polycompétence, le référentiel étant suivi à la lettre et même au-delà. Rappelons que la préparation proprement dite au CAP a été précédée d'une phase de préqualification de cinq mois et demi. Dans un centre de formation, partenaire du dispositif, les intérimaires suivent un module « remise à niveau », (mathématiques, expression écrite, communication, ateliers de raisonnement logique), et un module « découvrir le milieu industriel », avec des visites d'entreprises de la région équipées de lignes de fabrication, pour acquérir des notions de culture d'entreprise (règlement intérieur, salaires, fiche de paie, CHSCT – comité hygiène sécurité conditions de travail). Par ailleurs, ils passent neuf semaines en entreprise chez Renault ou dans l'autre entreprise partenaire du dispositif.

Pendant la seconde phase, c'est-à-dire le contrat de qualification, ils sont intérimaires chez Renault ou dans l'autre entreprise, rémunérés au SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance) avec une prime de précarité, et ils sont une semaine en formation et deux semaines sur un poste de travail. La formation est dispensée par des formateurs Renault pour ce qui relève du technique (qualité, sécurité, matériaux et composants, maintenance avec des notions d'hydraulique et de pneumatique, dessin industriel, électricité appliquée, etc.) et par des formateurs du GRETA (groupement d'établissements) qui sont sur

place, pour les connaissances générales (français, maths, sciences physiques, vie sociale et publique). Ils suivent quinze modules de formation (dont quatre de connaissances générales), avec un contrôle continu sur chacun. Deux de ces modules, « acquisition du permis de cariste » et « techniques de recherche d'emploi », sont hors référentiel. Les autres modules doivent être tous validés pour l'obtention du diplôme¹². L'intérimaire qui compte 950 heures de formation peut bénéficier de 200 heures supplémentaires hors temps de travail, « pour revoir, si le contrôle continu sur un des modules n'a pas été satisfaisant » (un responsable formation Renault). En situation de travail, l'intérimaire « apprend deux métiers, car il change de département à mi-parcours¹³. Dans chaque département, il reste dans la même "Unité Élémentaire de Travail", où il apprend à occuper tous les postes. Il est formé à la polyvalence en acquérant des connaissances en qualité, maintenance, et logistique ». Le taux de réussite est de 85 à 90 %, car la pression est très forte, chaque personne ayant toutes les six semaines un entretien avec un représentant de l'agence d'intérim, et avec un formateur Renault. Notons que les titulaires du CAP EII poursuivent rarement des études. « Dans chaque promotion, il y en a 4 ou 5 qui poursuivent en bac pro MSMA, et leur formation est financée par les agences d'intérim ».

Manque d'effectifs et désintérêt des entreprises

Les propos précédents montrent que les principales difficultés inhérentes à la préparation du CAP EII apparaissent surtout dans les lycées professionnels qui accueillent des jeunes issus de SEGPA. Mais le problème plus général rencontré par nos interlocuteurs en formation initiale est le manque d'effectifs : il est très difficile de trouver assez d'élèves pour ouvrir une section dans un lycée et l'effectif se réduit bien souvent en seconde année. Il en est de même en apprentissage où, faute d'apprentis, une préparation à ce CAP a été interrompue dans la région Nord depuis

juin 2000. Le professeur du CFAI en Franche-Comté a la même crainte pour 2001-2002. Une autre difficulté est le peu d'intérêt des entreprises pour ce CAP, souvent méconnu, et de façon plus générale pour l'accueil de stagiaires ou d'apprentis de niveau V. Les problèmes rencontrés par nos interlocuteurs de la formation initiale dépassent bien souvent le cas spécifique du CAP EII ; ils concernent aussi les BEP, voire les bacs pro, car l'amélioration de la situation économique, particulièrement en Franche-Comté, et le développement très important de l'intérim incitent les jeunes à abandonner leurs études avant l'obtention du diplôme pour entrer sur le marché du travail en intérim. Les responsables des organismes de formation continue ne sont pas confrontés aux mêmes difficultés : leur action se situe dans le cadre de conventions avec les Pouvoirs publics pour la formation de demandeurs d'emploi, la sélection des candidats pouvant être drastique comme dans le cas du dispositif « Nouvelles Compétences ». En revanche, les entreprises peuvent éprouver des réticences à accueillir des stagiaires de la formation professionnelle ou des intérimaires en contrats de qualification pour la préparation à ce CAP, car elles privilégient la formation à des CQP, comme c'est le cas en Franche-Comté.

Le CAP « exploitation d'installations industrielles » et les certificats de qualification professionnelle rivalisent

Les CQP concurrencent le CAP EII lorsque ce dernier est préparé en formation continue et en apprentissage ; en effet, des entreprises peuvent arrêter de prendre des apprentis au niveau V parce qu'elles préfèrent conclure des contrats de qualification validés par des CQP. Le professeur de CFAI a ainsi « perdu » une entreprise qui s'est orientée vers les CQP. En formation continue, la concurrence est très vive entre ces deux formes de certification. Ainsi, dans la région Nord, seuls Renault et une fonderie sont partenaires du dispositif « Nouvelles Compétences », les autres entreprises privilégiant la formation à des CQP.

L'un de nos interlocuteurs, qui suit le dispositif depuis son démarrage, nous a expliqué les raisons de ces choix. « Dès le début, l'UIMM n'a pas été intéressée, car ils voulaient que ce dispositif aboutisse à une validation par des CQP. Nous et Renault étions assez puissants pour ne pas dépendre du verdict de

¹² Les modules qui ont été validés sont acquis, et la personne qui n'a pas obtenu le CAP parce qu'elle n'a pas eu la moyenne à certains modules a 3 ou 5 ans pour repasser les modules manquants.

¹³ Dans l'usine de Renault, il y a cinq départements : emboutissage, tôlerie, peinture, montage, logistique.

l'UIMM, mais ce n'est pas le cas des autres entreprises. Renault est toujours sous la pression de l'UIMM pour rompre cette ligne. Par ailleurs, dans les bassins d'emploi où Renault est implanté, les fournisseurs ne se sont pas intéressés à ce dispositif parce que c'était Renault qui en était à l'origine, et que le constructeur avait souvent des relations de domination avec ses usines sous-traitantes, d'où un refus pour tout ce qui

« Le CAP EII a été élaboré par l'automobile, mais aucune entreprise automobile ne se sent concernée »

venait de lui. Dans les bassins d'emplois, où il n'y a pas d'usines Renault, c'est plus facile d'intéresser les entreprises. Le CAP EII correspond bien à la polyvalence, mais ce n'est pas ce que souhaitent toutes les entreprises. Les PME nous reprochent sa polyvalence en nous disant : nous, on a besoin de soudeurs, de fraiseurs. On leur répond : un titulaire de ce CAP sur un tour de

fraisage équivaut à un fraiseur, mais a des connaissances en plus en qualité, en maintenance, et est préparé au travail en équipe. Ce CAP rivalise avec les CQP, mais il a l'avantage de ne pas enfermer les gens dans une branche ».

Le choix entre le CAP EII et les CQP reflète aussi la rivalité entre les deux constructeurs français. Pour le responsable emploi d'une usine Renault, « le CAP EII a un niveau supérieur au CQPM correspondant, car il comporte des savoirs théoriques ». Le groupe PSA, par contre, préfère former des jeunes à des CQP, notamment en contrats de qualification. Ils peuvent concerner des jeunes recrutés directement par l'entreprise, ou de jeunes intérimaires travaillant dans l'usine du constructeur, dont le contrat de qualification peut être financé par l'agence d'intérim. Les CQPM sont étendus aux entreprises de travail temporaire, l'UIMM ayant récemment accepté cette ouverture.

DES DÉBOUCHÉS LIMITÉS ET DES EMPLOIS PRÉCAIRES

Il est très difficile d'obtenir des informations sur les débouchés professionnels du CAP EII dans les deux régions étudiées. Nos interlocuteurs de lycées professionnels et de centres d'apprentissage ont générale-

ment connaissance des formations suivies par ceux qui poursuivent leurs études, mais ils ne savent pas (ou peu) ce que deviennent les jeunes qui les arrêtent. En revanche, dans le cadre du dispositif « Nouvelles compétences », un suivi de l'insertion des personnes ayant préparé le CAP EII en contrats de qualification intérimaires est prévu pendant un an (cf. **encadré 3**). En matière de débouchés professionnels, trois points se dégagent de l'enquête. Ce CAP, issu du milieu automobile, puisque Renault en est à l'origine, n'est pas privilégié dans les recrutements des entreprises du secteur automobile, même lorsqu'il est préparé en contrats de qualification intérimaires dans l'usine de Renault (1^e partie). Ce sont des emplois temporaires qui sont proposés prioritairement aux titulaires de ce diplôme sortis du dispositif « Nouvelles compétences » (2^e partie). Hors automobile, les débouchés sont limités car ce CAP est méconnu ; cependant, sa promotion est en cours dans la région Nord-Pas-de-Calais (3^e partie).

Peu d'embauches en CDI dans le secteur automobile

« Le CAP EII a été élaboré par l'automobile, mais aucune entreprise automobile ne se sent concernée. **Aucun apprenti n'est allé dans l'automobile, sauf le meilleur qui a été embauché chez un équipementier automobile, à côté** » nous a dit ce chef de travaux d'un organisme de formation qui a commencé ce CAP en apprentissage et le prépare maintenant en formation continue.

D'après nos enquêtes réalisées dans des usines de la filière automobile de ces deux régions, les recrutements de titulaires de CAP EII sont en effet peu fréquents. Les embauches en CDI qui nous ont été signalées par les responsables d'usines, les ANPE ou les centres de formation concernent essentiellement des personnes ayant obtenu leur diplôme dans le cadre de la **formation continue**, et tout particulièrement dans celui du dispositif « Nouvelles Compétences ». Le recrutement n'est effectif qu'après une procédure de sélection drastique, et le passage en CDI est souvent précédé d'une période d'intérim, d'un CDD, ou d'un stage de formation. Les titulaires du CAP EII recrutés dans les usines de la filière automobile occupent des emplois d'opérateurs généralement classés non qualifiés et rémunérés à hauteur du SMIC, excepté chez les constructeurs, où la classification et

Encadré 3

Un manque d'informations sur les débouchés professionnels du CAP « exploitation d'installations industrielles »

« Tous les ans on envoie une enquête en janvier-février, mais on a très peu de retours. On les retrouve parfois en entreprises. Une partie s'engageait à l'armée car ils n'avaient pas de solutions, mais ce n'était pas un choix. On ne reçoit jamais d'offres d'emplois pour le CAP EII » (un chef de travaux dans un lycée professionnel).

En stages de formation continue, il y a davantage de suivi, mais il ne dure que six mois ou un an maximum. Cependant, les informations se limitent souvent au pourcentage de ceux qui ont un travail, comme dans cet organisme qui forme des demandeurs d'emploi dans le cadre du Plan État-Région et suit leur parcours pendant six mois après l'examen : *« 60 % en moyenne trouvent à se placer au minimum six mois en intérim, en CDD ou en CDI »* (un chef de travaux dans cet organisme).

C'est sur le dispositif « Nouvelles Compétences », dans le Nord-Pas-de-Calais, que nous avons obtenu le plus d'informations sur les débouchés professionnels¹ ; en effet, nous avons rencontré les différents partenaires de ce dispositif, Renault, l'ANPE, les agences d'intérim, les centres de formation. Par ailleurs, le suivi est plus long (un an) et constitue la troisième phase du dispositif, après la préqualification (première phase) et le contrat de qualification (deuxième phase). Ainsi, en mars 2001, un responsable d'un centre de formation déclare, à propos du dispositif « Nouvelles Compétences » dans le Nord-Pas-de-Calais : *« 88 % à 90 % des personnes ayant suivi le parcours jusqu'à la fin obtiennent le CAP EII et 100 % obtiennent le permis cariste. Plus de 65 % sont reclassées à l'emploi, c'est-à-dire ont un CDD d'au moins six mois ou un CDI »*².

¹ Les informations obtenues ne concernent que les jeunes de moins de 26 ans, car le contrat de qualification n'est ouvert aux personnes de 26 ans et plus que depuis novembre 1998. En 2001, il y avait des personnes de 26 ans et plus dans les deux dernières promotions (10 sur 45 en préqualification début 2001), mais aucune n'avait encore terminé le parcours.

² Cet interlocuteur nous a précisé que les résultats du dispositif au 31 décembre 2000, calculés depuis sa mise en place dans le Douaisis, étaient les suivants : *« 114 personnes sont en cours de parcours, 60 sont sortis avant terme, et 385 ont fini les trois phases. Sur ces 385 personnes, 210 travaillent, 87 en CDI, 37 en CDD et 86 en intérim. »*

les rémunérations sont plus favorables que chez les équipementiers.

Nous avons obtenu très peu de chiffres sur ces recrutements. L'usine Renault du Douaisis embauche 10 % en moyenne des titulaires de CAP EII dans l'usine, dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences ». Une autre usine du groupe, qui venait de pérenniser les emplois de 400 intérimaires, avait embauché 30 titulaires de ce diplôme. Ces ordres de grandeur montrent que l'intérêt porté par Renault à ce diplôme est davantage corrélé à l'histoire de son engagement dans la formation des jeunes en partenariat avec l'Éducation nationale, qu'à la volonté d'embaucher des jeunes titulaires de ce diplôme. Les recrutements en CDI de titulaires de ce CAP par les usines de PSA et de Toyota sont encore moins nom-

breux, un ou deux ponctuellement. Ils sont en revanche relativement importants dans deux usines d'équipement automobile fournisseurs de Renault, récemment implantées dans le Nord, de l'ordre d'une quinzaine de personnes à la fois dans l'une, par vagues successives de 5 à 10 personnes dans l'autre.

Les usines de montage des constructeurs

Quelques titulaires de CAP EII sont embauchés comme opérateurs dans les usines de montage des constructeurs de la région Nord-Pas-de-Calais, c'est-à-dire Renault, Sevelnord (*joint venture* PSA-Fiat) et Toyota.

Pour Renault, le pré-requis pour toute embauche d'opérateur en CDI dans les usines de montage est au

minimum un CAP, un BEP, ou un équivalent AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes). Le CAP EII permet uniquement de faire acte de candidature et de suivre la même procédure de sélection que les autres candidats. Ce sont « les meilleurs » qui sont embauchés. Plusieurs responsables d'agences d'intérim partenaires du dispositif nous ont précisé que, dans les années récentes, il y avait eu très peu d'embauches de CAP EII chez Renault. Ainsi, le promoteur de ce diplôme ne privilégie pas les titulaires de ce diplôme lors de ses recrutements. Les propos de Bernard Fourcade sur les bacs professionnels (1998) s'appliquent bien à ce CAP : « Il y a bien accord sur la création d'un diplôme selon un référentiel établi et ratifié en commun, mais découplé de toute référence véritable au marché du travail et à l'embauche. On pourrait dire qu'avec le diplôme, il y a un accord sur la norme de production (le référentiel), mais pas de règle sur l'usage du diplôme. »

Une usine de montage concurrente, qui emploie de nombreux intérimaires, embauche parfois en CDI des ex-intérimaires possédant le CAP EII, mais cela demeure rare. Toyota a embauché plusieurs titulaires de ce diplôme qui ont réussi à franchir les différentes étapes de sa procédure de sélection. D'après le responsable d'une agence d'intérim, Toyota a embauché un bénéficiaire du dispositif « Nouvelles Compétences » avant même qu'il ait obtenu son diplôme.

Quant aux usines mécaniques des constructeurs français, elles n'embauchent plus de titulaires de diplômes de niveau V car ce niveau est considéré comme insuffisant pour cette activité ; les diplômes de niveau IV sont devenus le seuil d'accès pour les emplois de production de ces usines.

Les équipementiers

Certains équipementiers de la région Nord-Pas-de-Calais qui embauchent en CDI des titulaires de CAP EII y sont incités par Renault ; en effet, l'entreprise cherche à placer les intérimaires qu'elle a formés, notamment dans les nouvelles usines qui s'installent dans le Douaisis, et ce, afin de prendre en charge des opérations qui étaient réalisées auparavant dans les ateliers du constructeur. Les équipementiers peuvent être intéressés par le CAP EII parce que les jeunes qui ont obtenu leur diplôme chez le constructeur possèdent

une bonne expérience professionnelle et ont passé leur permis de cariste. « Ils préfèrent prendre des jeunes ayant obtenu le CAP EII en contrats de qualification chez Renault que ceux l'ayant obtenu en formation initiale » (une conseillère de l'ANPE à propos d'une usine implantée depuis 1997 dans le Nord).

« Cette usine¹⁴ a pris en CDI à deux reprises 8 garçons, donc 16 en tout. Ils embauchent régulièrement des CAP EII sortant du dispositif. Ils ont droit à une formation et il n'y a pas d'échecs. J'ai proposé des candidatures depuis deux ans. J'ai revu des personnes qui ont été embauchées. Ils sentent la possibilité de promotion interne » (une responsable d'agence d'intérim).

Plusieurs autres équipementiers dans le Nord-Pas-de-Calais ont ponctuellement embauché des titulaires de ce CAP. Par contre, d'autres usines d'équipement automobile ne sont pas intéressées par ce diplôme ; elles recherchent en effet comme opérateurs des candidats titulaires de baccalauréats professionnels, le niveau V étant jugé par les DRH comme insuffisant pour occuper des emplois de production.

En Franche-comté, nous n'avons pas rencontré d'équipementiers ayant embauché des titulaires de ce diplôme. Celui-ci est méconnu au sein de la filière automobile de cette région, et la rivalité entre les deux constructeurs français, Renault promouvant les CAP EII, et PSA les CQP, que nous avons déjà évoquée, est certainement en grande partie à l'origine du peu d'intérêt porté à ce CAP par les entreprises de la filière automobile dans cette région dominée par Peugeot (cf. Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2002).

Dans l'automobile, un recours massif à l'intérim

Les usines de la filière automobile utilisant massivement l'intérim, il n'est pas surprenant que les titulaires de CAP EII soient d'abord intérimaires, tout particulièrement ceux qui ont obtenu leur diplôme en contrats de qualification financés par les entreprises de travail temporaire. Un conseiller d'ANPE dans le Nord, partenaire de « **Nouvelles Compétences** », nous a précisé, en juillet 2001, que : « Le reclassement des CAP EII dépend de la conjoncture économique, et c'est plus facile aujourd'hui. On suit leur

¹⁴ Il s'agit de la même usine, filiale d'un groupe allemand.

itinéraire pendant un an. Sur la promotion de 33 personnes sorties au 30 juin 2000, 83 % ont trouvé une solution, mais il y a seulement six CDI. Les autres travaillent en CDD ou en intérim, surtout en intérim. »

Dans le Nord-Pas-de-Calais, des agences d'intérim spécialisées dans l'automobile ont été ouvertes. L'automobile étant prioritaire, des expériences de mobilité d'intérimaires sont tentées, notamment vers la Franche-Comté, les besoins en intérimaires étant particulièrement importants en 2000-2001 dans le bassin de Montbéliard. Un responsable d'une agence d'intérim, partenaire du dispositif « Nouvelles compétences », nous a donné des précisions sur ces expériences :

« Aujourd'hui, ceux qui sortent de Renault avec un CAP EII trouvent du travail en intérim ou en CDD, parfois avec des perspectives de CDI. On en a envoyé en intérim chez X qui a fini par les embaucher. Beaucoup continuent l'intérim et partent sur Paris, Flins, Poissy. Cela leur évite d'attendre. Ceux qui sont vraiment très bons sont embauchés, mais ils peuvent refuser pour des raisons de salaires. La rémunération sur Paris est plus intéressante en intérim. On envoie des gens ayant ce CAP également dans l'Est de la France. On les encourage à passer leur permis de conduire pendant leur contrat de qualification, car on a eu des gens ayant des propositions d'emplois qui ne peuvent pas les accepter faute de véhicule. En contrats de qualification, ils ont pendant leur période de travail en intérim 6 500 francs par mois et des primes importantes de Renault quatre fois dans l'année, si bien qu'ils ont par moments un salaire net de 8 000 francs. À la fin du contrat de qualification, il n'y a pas d'obligation de continuer en intérim. Après le parcours, la personne a droit à l'ASSEDIC, les entreprises de travail temporaire peuvent proposer des missions courtes et les jeunes sont obligés de les accepter. Ceux qui ont eu le CAP tentent de passer les tests de recrutement Renault, et tous ceux qui ont fini leur contrat de qualification, y compris ceux qui n'ont pas obtenu le CAP, peuvent, s'ils le veulent et s'ils ont bien travaillé, le chef d'atelier donnant son avis, travailler en intérim trois mois chez Renault. Pour ceux qui ont fait des expériences de mobilité en intérim, il y a eu des réussites et des échecs, mais les échecs sont dus à l'isolement et non au travail. »

Certaines personnes ayant obtenu le CAP EII dans le cadre du dispositif « Nouvelles Compétences » ont néanmoins des difficultés à trouver un emploi, même

en intérim, aux dires des responsables des agences. Ce sont en particulier les femmes et les jeunes d'origine maghrébine¹⁵ :

« C'est plus facile de trouver des emplois pour les hommes. Or cela pose problèmes car il y a une majorité de femmes dans les dernières promotions qu'on suit. Les entreprises utilisatrices ont un a priori envers les beurs, et il est difficile de les envoyer en mission. C'est difficile aussi pour ceux qui n'ont pas obtenu le CAP. On les suit aussi. On galère si on n'a pas le CAP » (responsable d'agence d'intérim).

Les propos de jeunes ayant obtenu le CAP EII en **formation continue** (dans le cadre d'une opération expérimentale de qualification menée dans un bassin d'emploi de Lorraine par une agence d'intérim et des équipementiers automobiles), montrent que leurs espoirs de stabilité d'emploi, et même d'augmentation de leurs rémunérations au sein de l'intérim, ont été bien souvent déçus (Gorgeu, Mathieu, Pialoux, Blum, 2002). Après un an, sur douze jeunes intérimaires, trois seulement ont un CDI chez un des équipementiers ayant participé à l'opération. Nous retranscrivons ici les propos de plusieurs d'entre-eux, toujours intérimaires un an après l'obtention de leur diplôme :

« J'avais accepté de faire ce CAP parce que je pensais qu'il allait me permettre d'évoluer vers des postes plus intéressants. » (Nathalie)

« Bon, je pensais que ça allait amener à quelque chose d'avoir ce CAP mais ça n'a rien changé. Je suis toujours en intérim. Normalement, lorsqu'on

« le CAP m'a quand même apporté des qualifications [...] Mais je suis toujours en intérim et j'ai perdu plusieurs mois de paye »

¹⁵ D'après le responsable d'un centre de formation, partenaire du dispositif « Nouvelles Compétences », « Il y avait 4 ou 5 femmes en 1996, alors qu'à la dernière sélection pour la préqualification, il y avait 50 % de femmes. Les filles réussissent le mieux, sont les plus sérieuses. Ce sont elles qui posent le moins de problèmes. Mais ce qui est ennuyeux, c'est que la fonderie partenaire avec Renault du dispositif ne peut pas les prendre. Renault doit les absorber mais on ne peut pas mettre les filles en emboutissage et on peut en mettre très peu en tôlerie et en peinture. Donc c'est au montage qu'on les met. Dans la dernière promotion il y avait beaucoup d'enfants d'immigrés, 20 à 25 %, garçons et filles. Il y a de plus en plus de femmes et d'enfants d'immigrés ».

obtient un examen, le salaire devrait augmenter, mais pas du tout. Je pensais avoir un contrat (un CDD) ou quelque chose comme ça, ou une proposition d'embauche. Ça ne m'a pas amené grand chose. On est tous déçus par rapport à ça. L'entreprise a voulu qu'on fasse une formation. Ils ont exigé de nous quelque chose et en retour, on s'attendait à quelque chose. On verra bien, peut-être que... » (Isabelle).

« Si, le CAP m'a quand même apporté des qualifications, c'est clair. Je ne peux pas dire que ça m'ait rien apporté. Mais vis-à-vis de ce que j'ai perdu pendant la formation, ça ne m'a rien apporté. Si, j'ai appris des choses, c'est clair et net. Mais j'ai rien de plus, je suis toujours en intérim et j'ai perdu plusieurs mois de paye » (Éric).

Hors filière automobile, des débouchés professionnels limités

Nous nous sommes intéressés aux débouchés pour les différents publics titulaires de ce diplôme, élèves, apprentis, stagiaires de la formation professionnelles ou bénéficiaires de contrats de qualification, mais c'est sur les sortants du dispositif « **Nouvelles Compétences** », que nous avons pu obtenir le plus de renseignements. Dans le Nord-Pas-de-Calais, l'ensemble des partenaires de ce dispositif cherchent à promouvoir ce CAP hors automobile¹⁶ :

« Le CAP EII est connu aussi en dehors du secteur automobile. Les gros sites sont friands de ce CAP, et le CAP fait de cette façon est plus intéressant pour les entreprises, car ils savent la pression que Renault fait. On ne présente pas le CAP EII comme un CAP Renault, mais comme un CAP pour travailler dans l'industrie » (un conseiller de l'ANPE).

« À la fin des deux années chez nous, 65 % ont une activité stable (CDD ou CDI). On voudrait atteindre 70 %. Je présente le CAP EII à l'agroalimentaire. Il y en a qui sont embauchés par Saint Gobain ou Danone. Il y en a qui sont embauchés en Belgique ». (un responsable formation chez Renault).

« Elle [une fonderie] en prend une quinzaine par pro-

motion, et elle en embauche 90 % directement en CDI à la fin du parcours, car en fonderie, c'est tellement physique, on se rend compte tout de suite si la personne convient » (un conseiller de l'ANPE).

Cette fonderie, qui était partenaire de « Nouvelles Compétences », n'y participe plus depuis son rachat en 2001. C'est un débouché en moins. Un fabricant de cabines de tracteurs, implanté en 1999 dans le Douaisis, et une grosse papeterie recrutent ponctuellement des titulaires du diplôme à leur sortie du dispositif.

Nous n'avons pas obtenu beaucoup de précisions sur les emplois occupés par les **femmes demandeurs d'emploi** qui ont obtenu un CAP EII en formation continue dans le cadre d'une convention État-Région. « Une fille m'a remercié car si elle n'avait pas fait le CAP EII elle n'aurait pas trouvé de travail. Elle travaille dans une fabrique de chocolats. D'autres travaillent en fabrication d'emballages. Le CAP EII, c'est suffisant pour être opérateur. Elles peuvent aussi aider en maintenance » (un chef de travaux d'un centre de formation du Nord).

Dans le cas de l'**apprentissage**, nous n'avons obtenu que des bribes d'information : « Pour ceux et celles qui ont obtenu le diplôme en apprentissage, on n'a pas beaucoup de renseignements, un seul est allé dans l'auto, chez un équipementier, un autre a eu un CDD dans une entreprise du coin, une fille était "embauchable" sur une ligne de production dans l'agroalimentaire. Deux ont échoué à l'examen. Le premier a été gardé par son entreprise d'accueil qui fabrique des appareils de torréfaction. Elle lui a fait un contrat de qualification pour qu'il prépare un CQPM d'opérateur de chaudronnerie. Ceux qui ont lâché en cours de route, c'est que le travail proposé ne correspondait pas à ce qu'ils cherchaient » (un chef de travaux d'un centre de formation du Nord).

« La majorité des élèves continuent leurs études, mais 40 % rentrent dans la vie active après leur CAP EII. J'en ai qui ont été embauchés par les entreprises d'accueil, une entreprise de fabrication de hameçons, et un groupe spécialisé dans les matériaux composites. j'en ai un ou deux en intérim parce que cela les arrange. Ils prennent ce qu'ils trouvent » (un professeur dans un CFAI de Franche-Comté).

Nous avons obtenu peu de renseignements dans les **lycées professionnels** :

« Ils ne sont pas murs pour le travail : ils sont encore

¹⁶ Les informations concernant les débouchés professionnels du CAP EII dans d'autres activités que l'automobile ont été obtenues auprès des lycées, des centres d'apprentissage, des organismes de formation et de l'ensemble des partenaires de « Nouvelles compétences ». Aucune information directe ne nous a été fournie par les entreprises puisque seules les usines de la filière automobile ont fait l'objet d'enquête.

trop jeunes. Dans le Douaisis, où j'étais avant, les entreprises cherchaient des professionnels : elles prenaient des bac pro MSMA pour en faire des ouvriers de ligne. Ici, c'est plus difficile que dans la région de Douai, cela n'a pas redémarré. Pour savoir ce que sont devenus ceux qui ont terminé, il faudrait leur téléphoner » (un chef de travaux dans un lycée professionnel du Nord).

« Le CAP EII [...] privilégie le comportement, l'adaptation, le "savoir-être", à la formation à un métier précis »

* *
*

Le CAP EII constitue-t-il une seconde chance pour les non-diplômés ? Ses atouts sont nombreux. Ce diplôme privilégie le comportement, l'adaptation, le « savoir-être », à la formation à un métier précis. Il redonne des savoirs simples (comme le calcul arithmétique, le vocabulaire). C'est « un diplôme généraliste à la fois insérant et propédeutique » (Françoise Coutellier, 2000). Sous statut scolaire, il n'y a pas de sélection préalable à la préparation de ce diplôme, alors que celle-ci est importante en apprentissage et dans la formation de demandeurs d'emploi. Le CAP EII couvre un champ d'application plus large que les certificats de qualification professionnelle (CQP) parce qu'il est interprofessionnel et qu'il peut être préparé indifféremment sous statut scolaire, en apprentissage, et en formation continue destinée aux demandeurs d'emploi ou à des salariés. Si les CQP peuvent avoir la même finalité que le CAP EII, et semblent avoir été reconnus comme de véritables certifications depuis la loi de modernisation sociale adoptée le 19 décembre 2001¹⁷, ils ne s'adressent qu'à des personnes ayant au moins 18 ans et préalablement

¹⁷ Cette loi comporte des mesures importantes concernant la formation professionnelle : instauration notamment du système de validation des acquis de l'expérience (VAE) et création d'une commission nationale de la certification professionnelle et d'un répertoire national des certifications qui va recenser « tous les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification de branche. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national » (Info flash n° 383 du 1^{er} au 15 février 2002).

sélectionnés. Enfin, dans certains cas, ce CAP peut conduire à une poursuite d'études. Ce diplôme, comme les CQP, ne s'adresse pas qu'à des non-diplômés. En formation continue, il peut être préparé par des jeunes ou des adultes demandeurs d'emploi possédant « des diplômes sans débouché sur le bassin d'emploi », par des intérimaires déjà diplômés. Autres avantages de ce diplôme au public diversifié, le nombre de candidats tend à augmenter, le taux de réussite est relativement élevé, et il fait partie des quatre spécialités de CAP industriels qui accueillent le plus d'élèves en formation initiale (Maillard).

Ce diplôme atypique, qui concerne d'abord les personnes en échec scolaire, particulièrement les jeunes issus de SEGPA, peut permettre à des élèves stigmatisés de poursuivre leur scolarité et d'obtenir un diplôme, ce qui représente un premier pas vers l'insertion : « Les interruptions prématurées de scolarité apparaissent très concentrées parmi une population d'élèves arrivés au collège après avoir rencontré de grosses difficultés dans l'enseignement primaire et originaires d'un milieu social défavorisé, souvent en rupture marquée avec l'école. À situation familiale et caractéristiques scolaires comparables, le risque de connaître un tel destin scolaire diminue sensiblement lorsque l'élève a été orienté vers l'enseignement professionnel ou l'apprentissage. Les abandons de scolarité sans formation qualifiante constituent un phénomène massif parmi les élèves de SEGPA » (Jean-Paul Caille, 2000). Quitter le système scolaire sans aucun diplôme représente un handicap pour l'accès à un emploi, même précaire. La formation professionnelle continue peut-elle y remédier ? ¹⁸

¹⁸ Les informations tirées de *Info Flash* (janvier 2002) montrent une baisse du taux de participation des entreprises de plus de 10 salariés à la formation professionnelle (3,18 % en 2000 contre 3,23 % en 1999 et 3,29 % en 1994), l'effort de formation diminuant régulièrement dans les entreprises de plus de 2000 salariés. La négociation interprofessionnelle sur la formation, entamée en décembre 2000, n'a pas abouti à la conclusion d'un accord. Par ailleurs, la formation professionnelle continue bénéficie d'abord aux personnes les plus qualifiées et les plus diplômées, et la sélection des demandeurs d'emploi est souvent drastique pour toutes les formations qualifiantes. Les jeunes de 16 ou 17 ans, à leur sortie du système scolaire, doivent attendre, nous a précisé un interlocuteur d'une mission locale, entre six mois et un an pour accéder aux formations financées par les conseils régionaux, ce délai de carence étant par exemple dans le Nord de dix mois. Cette information a été confirmée par un interlocuteur d'agence d'intérim : « Les jeunes de 16 à 17 ans sont dans la nature, ils peuvent s'inscrire à l'ANPE à 16 ans, mais le relais est pris par la mission locale seulement au bout d'un an. Ce n'est pas de leur faute s'ils n'ont rien fait entre 16 et 18 ans. Les agences d'intérim ne peuvent prendre que des 18 ans, car sinon, il faut l'accord des parents et l'accord des entreprises sur des horaires aménagés. »

Le CAP EII a sa place sur le marché du travail ; cependant, il subit une double concurrence, celle des CQP qui sont préférés par la direction d'un grand nombre d'entreprises industrielles, et celle des diplômés de niveau IV. Si ce CAP permet une sortie honorable du système scolaire, tout en répondant aux attentes des industriels pour travailler dans le cadre d'une production en juste-à-temps, le métier « d'exploitant d'installations industrielles » consiste à pourvoir les postes d'opérateur, généralement sur ligne de montage, et le plus souvent classés « non qualifiés ».

Quelle que soit l'activité de l'entreprise, le recrutement à ce niveau de qualification s'effectue en contrat précaire et plus généralement en intérim. La pérennisation de l'emploi, c'est-à-dire le passage en CDI, repose sur une sélection dont le diplôme n'est qu'un critère. Celui-ci n'est néanmoins pas négligeable, et dans les années 2000-2001, avec le retournement de conjoncture, les diplômés de niveau V ont paru suffisants pour occuper, du moins en intérim, des postes

pourvus auparavant par des titulaires de bacs professionnels.

Le CAP EII constitue une seconde chance d'acquérir un diplôme, premier pas vers l'insertion¹⁹ ; cependant, l'acquisition d'un emploi durable et les possibilités d'évolution pour les titulaires de ce diplôme supposeraient, d'une part, que les entreprises n'utilisent pas de façon permanente des intérimaires pour occuper des postes pérennes, et d'autre part, qu'elles ne recrutent pas de titulaires de baccalauréats pour des postes de production où le niveau de formation du CAP EII est pourtant suffisant. ■

¹⁹ L'embellie économique de 1998 à 2001 n'a guère profité aux jeunes de la « génération 98 » sortis du système scolaire sans aucun diplôme : « ils ont passé à peine plus de la moitié de leurs trois premières années de vie active en emploi. » (Épiphane, Giret, Hallier, Lopez, Sigot, 2001).

Bibliographie

Caille J.-P. (2000), « Qui sort sans qualification du système éducatif ? », *Éducation et Formation*, n° 57, juillet-septembre.

Coutellier F. (2000), *Le CAP Exploitation d'installations industrielles, Développement en formation initiale, Situation des jeunes en entreprise*, MEN, CPC Documents, 2000-7.

Épiphane D., Giret J.-F., Hallier P., Lopez A., Sigot J.-C. (2001), « Génération 98 : à qui a profité l'embellie économique ? », *Cereq-Bref*, n° 181, décembre.

Fourcade B. (1998), « La construction négociée des diplômes professionnels de l'Éducation nationale », in *La certification, construction et usages*, Cahiers lillois d'économie et de sociologie, n° 31.

Gorgeu A., Mathieu R. (1995), *Recrutement et production au plus juste*, Dossier du Centre d'Études de l'Emploi n° 7, décembre.

Gorgeu A., Mathieu R. (1998), « Production et vali-

dation des compétences dans les entreprises de la filière automobile », in *La certification, construction et usages*, Cahiers lillois d'économie et de sociologie, n° 31.

Gorgeu A., Mathieu R. (2000), « Compétence et sélectivité du recrutement : l'exemple des usines de la filière automobile », *Travail et Emploi*, n° 84, octobre.

Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M. (1998), *Organisation du travail et gestion de la main-d'oeuvre dans la filière automobile*, Dossier du Centre d'Études de l'Emploi n° 14, La Documentation française.

Gorgeu A., Mathieu R., Pialoux M., Blum O. (2002), *La polyvalence ouvrière dans la filière automobile : exigences et pratiques*, MEN, CPC Documents 2002/3.

Maillard F. (à paraître), *Le CAP dans l'offre de formation et de certification : un diplôme aux formes et aux usages multiples*, MEN, CPC Documents.

Personnaz E., Veneau P. (2000), « Former pour répondre à des besoins en qualification : l'exemple d'un certificat de qualification paritaire de la métallurgie », *Cereq-Bref* n° 166, juillet-août.

Verdier E. (1997), *L'action publique en matière de formation professionnelle et les grandes entreprises : entre normes nationales et décentralisation*, Communication pour le colloque « Mutations industrielles et dynamiques régionales », Nantes, 28-29 mars.

Résumé

Le CAP « exploitation d'installations industrielles » : une seconde chance pour les non-diplômés ?

Par Armelle Gorgeu et René Mathieu

Le Cap « exploitation d'installations industrielles » a été créé en 1994, à la demande de Renault, pour répondre aux besoins de polyvalence des agents de production, en particulier sur ligne de montage, quel que soit le secteur. Il devait permettre à des jeunes en difficultés scolaires et à des demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme. Il est préparé sous statut scolaire, sans sélection préalable des élèves, en apprentissage, et en formation continue, notamment par des intérimaires en contrats de qualification. D'après cette enquête dans le Nord-Pas-de-Calais et en Franche-Comté, les titulaires de ce CAP sont surtout employés en intérim, et l'industrie automobile en embauche peu sous contrat à durée indéterminée. Ce CAP constitue néanmoins une chance d'insertion, car posséder un diplôme devient une condition d'accès à l'emploi, même précaire.

Revue **Faire Savoirs**
<http://www.amares.org>

N° 3 — à paraître Janvier 2003

DOSSIER

**LA RELATION FORMATION/EMPLOI :
RECHERCHES, RÉGULATIONS ET PRATIQUES**

Présentation du dossier
Maïten BEL (IDEP)

Compétences, performances, formation
Hugues BERTRAND (CEREQ)

Les politiques d'insertion professionnelle des jeunes et le régime
d'éducation et de formation en France
Eric VERDIER (LEST-CNRS)

Mesure de l'insertion des diplômés du supérieur
et territorialisation de l'information statistique
Alain FRICKEY et Jean-Luc PRIMON (URMIS-SOLIIS-CNRS)

Les relations Emploi-Formation... Démarches et outils d'aide
à la décision à l'Education Nationale
Roland KASTLER (Rectorat d'Aix-Marseille)

Pour un nouveau type de mécanisme de coordination
entre les formations et les emplois
Jacques DE BANDT (IDEFI-CNRS)